DOCUMENT RESUME

ED 291 460 PS 016 992

AUTHOR Mayfield, Margie I.
TITLE Employer-Supported Child Care in Canada = Les Services de Garderie Subventionnes par l'Employeur au Canada.
PUB DATE Mar 85
NOTE 17p.
PUB TYPE Multilingual/Bilingual Materials (171) -- Information Analyses (070)
LANGUAGE English; French

EDRS PRICE MF01/PC01 Plus Postage.
DESCRIPTORS Annotated Bibliographies; *Classification; *Cost Effectiveness; *Employers; *Employer Supported Day Care; English; Foreign Countries; French
IDENTIFIERS *Canada; User Characteristics

ABSTRACT

In this overview of employer-supported day care in Canada, several issues are discussed in English and French. Topics include: (1) development of employer-supported day care (ESDC) in Canada; (2) benefits of ESDC; (3) types of ESDC; (4) types of employers and reasons for establishing or supporting child care programs; (5) users of ESDC programs; and (6) obstacles to establishing ESDC programs. A table indicates advantages and disadvantages of six types of ESDC, including on-site centers, off-site centers, consortia, information and referral services, voucher systems, and slot or vendor systems. It is concluded that for some companies and organizations, ESDC can be appropriate, feasible, and worthwhile. An 8-item annotated bibliography is provided. (RH)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
X This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.
• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

ED291460

PS 016992

EMPLOYER-SUPPORTED CHILD CARE IN CANADA

by: Margie I. Mayfield, Ph.D.
Associate Professor of Early Childhood Education
Faculty of Education
University of Victoria
March 1985

Introduction

Employer-supported child care is one option for meeting the need for child care in Canada now and in the future. Currently, more mothers of young children are entering the labour force (National Day Care Information Centre, 1980) and this trend is projected to continue for the next twenty years (Brown, 1982). Brown concluded from his analysis of these trends that "the supply of professional day care must increase very rapidly in the next two decades simply to maintain the status quo" (p. 59). Employers, employees who are parents, union officials and other groups are examining employer-supported child care as a means of helping to meet the child care needs of employees.

Employer-supported child care can be defined as the participation of an employer (e.g., business, labour union, or voluntary organization) in the provision of child care for the employees' children. This child care can vary in type (e.g., on-site centre, off-site centre or information and referral service) as well as degree of employer participation (e.g., provision of capital and start-up costs, contribution of a certain percentage of the operating budget, provision of services such as maintenance, food or accounting). Child care facilities associated with post-secondary educational institutions are usually not included as employer-supported child care because of their multi-purpose nature.

Although government-supported worksite child care was available during World War II, employer-supported child care is a relatively recent development in Canada. Therefore, there are many questions being asked about it: How widespread is employer-supported child care in Canada? What are the benefits of and obstacles to this type of child care? What are the different options available to companies or organizations interested in establishing employer-supported child care? What types of companies and organizations have established this child care? Why did they do so? Who actually uses employer-supported child care programs? What is the future of this type of child care in Canada? These questions will be discussed in the following pages in order to provide an overview of employer-supported child care in Canada.

LES SERVICES DE GARDERIE SUBVENTIONNÉS PAR L'EMPLOYEUR AU CANADA

par: Margie I. Mayfield, Ph.D.
Professeur adjoint d'éducation des jeunes enfants
Faculté de l'éducation
Université de Victoria
Mars 1985

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY
A. Humayun
Health + Welfare Canada
TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

Introduction

Au Canada, les services de garderie subventionnés par l'employeur constituent un moyen de répondre aux besoins en matière de garde d'enfants; aussi, nous avons raison de croire qu'ils continueront de l'être dans l'avenir. À l'heure actuelle, de plus en plus de mères de jeunes enfants font leur entrée dans le monde du travail (selon le Centre national d'information sur la garde de jour, 1980) et ce phénomène devrait se poursuivre au cours des vingt prochaines années (Brown, 1982). Brown a étudié cette tendance et a conclu que les services professionnels de garderie devront prendre de l'ampleur au cours des deux prochaines décennies si l'on veut être en mesure de desservir cette clientèle (p. 59). Les employeurs et les employés qui ont des enfants, de même que les représentants syndicaux et tous les autres groupes intéressés, estiment que des services de garderie subventionnés par l'employeur constituent un moyen viable en matière de garde d'enfants.

On peut définir les services de garderie subventionnés par l'employeur comme la participation de celui-ci, que ce soit au niveau de l'entreprise, du syndicat ou d'un organisme bénévole, à la garde des enfants des employés. Le genre de services peut varier (garderie en milieu de travail, garderie à l'extérieur du milieu de travail ou services d'information et d'aiguillage) de même que le degré de participation de l'employeur (déboursement des frais engagés dans la mise sur pied du programme, versement d'une partie du budget d'exploitation, services tels que l'entretien, l'alimentation ou la comptabilité). Les garderies qui pourvoient des services aux maisons d'enseignement de niveau postsecondaire ne sont pas considérées sur le même plan que les services de garderie subventionnés par l'employeur, en raison de leur nature polyvalente.

Mises à part les garderies en milieu de travail que l'État a établies et subventionnées durant la Deuxième Guerre mondiale, le service de garderie subventionné par l'employeur reste un phénomène relativement nouveau au Canada. Il n'est donc pas étonnant que les gens s'interrogent à ce sujet, à savoir si ce service est très répandu chez nous, quels en sont les avantages et les obstacles, quelles sont les différentes possibilités qui s'offrent aux compagnies ou aux organismes désireux d'établir un service de garderie subventionné, quels genres de compagnies et d'organismes ont choisi d'offrir ce service, pourquoi l'ont-ils fait, qui fait appel aux programmes de garderie subventionnés par l'employeur, est-ce un service viable au Canada. Ces questions seront étudiées dans les pages suivantes et permettront de donner une vue d'ensemble de la situation telle qu'elle existe au Canada.

BEST COPY AVAILABLE

Development of Employer-Supported Child Care in Canada

Employer-supported child care in Canada has been in existence for the past twenty-years. The first of these programs was established in 1964 at Riverdale Hospital, an extended care facility, in Toronto. The second was established in 1967 at the University of Alberta Hospital in Edmonton. There were several more employer-supported child care programs established in the early 1970s; however, the majority of these programs have been established since 1975. A recent survey of employer-supported child care (Grant, Sai-Chew, and Natarelli, 1982) identified 60 such programs in Canada. The number of these programs has been increasing steadily; and currently, employer-supported child care programs are in operation from the Maritimes to British Columbia and north to the Yukon and Northwest Territories.

Benefits of Employer-Supported Child Care

There is much debate as to the benefits of employer-supported child care for the employer, the parent, and the child. In research studies of employer-supported child care in the United States, the benefits reported most frequently were easier recruitment, lower absenteeism and tardiness rates, lower turnover rate, improved employee morale, increased productivity, favourable publicity for the company, and improved community relations (U.S. Department of Labour, 1982).

A recent major U.S. study of employer-supported child care surveyed 415 companies and organizations representing industry, unions, health care organizations and public agencies which provided child care for employees. The findings of this study were: 85% of the respondents reported that their employer-supported child care programs had a positive effect on recruitment and public relations; positive effects were also reported for absenteeism (53%), tardiness (65%), turnover (65%), productivity (49%), morale (90%), worker satisfaction (83%), worker commitment (73%) and worker motivation (63%) (Burud, Aschbacher, and McCroskey, 1984).

Although survey and anecdotal evidence describe the benefits of employer-supported child care, there are very few research reports of an empirical nature. One experimental study showed a statistically significant difference on absenteeism and turnover rates in favour of employees using the employers' child care program as compared to other employees (Milkovich and Gomez, 1976).

Au Canada - Évolution des services de garderie subventionnés par l'employeur

Au Canada, il existe depuis 20 ans des services de garderie subventionnés par l'employeur. Le premier programme a été créé en 1964 à l'Hôpital Riverdale, établissement de soins prolongés, à Toronto. Le deuxième a été mis sur pied en 1967 au Centre hospitalier de l'Université de l'Alberta à Edmonton. Plusieurs autres programmes de garderie subventionnés par l'employeur sont apparus au début des années 1970, mais la majorité ont été créés depuis 1975. Une enquête menée récemment sur les services de garderie subventionnés par l'employeur (Grant, Sai-Chew et Natarelli, 1982) révèle l'existence de 60 programmes de ce genre au Canada en ce moment. Le nombre augmente sans cesse, et il est possible de bénéficier de tels services des Maritimes jusqu'en Colombie-Britannique, sans oublier le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest.

Avantages des services de garderie subventionnés par l'employeur

On s'interroge beaucoup sur les avantages qu'offrent les services de garderie subventionnés par l'employeur pour celui-ci, pour les parents et pour les enfants. Des recherches menées aux États-Unis sur les services de garderie subventionnés par l'employeur ont permis de constater que les avantages les plus fréquemment signalés sont la facilité accrue dans le recrutement d'employés, la baisse du taux d'absentéisme et de retard, la diminution du taux de roulement, l'amélioration du moral des employés, l'accroissement de la productivité, la publicité favorable faite à la compagnie, et l'existence de meilleures relations avec la communauté (Ministère du travail des États-Unis, 1982).

Une importante étude des services de garderie subventionnés par l'employeur a été effectuée récemment aux États-Unis. Celle-ci porte sur 415 compagnies et organismes représentant l'industrie, les syndicats, les organismes de santé et les organismes publics. Les conclusions de l'étude révèlent ce qui suit: 85% des répondants déclarent que les programmes de garderie subventionnés par l'employeur ont un effet positif sur le recrutement d'employés et les relations publiques; les répondants signalent aussi des retombées concrètes pour ce qui est de l'absentéisme (53%), de la ponctualité (65%), du roulement (65%), de la productivité (49%), du moral des employés (90%), de la satisfaction des travailleurs (83%), de l'engagement à l'égard du travail (73%), et de la motivation (63%), (Burud, Ashbacher et McCroskey, 1984).

Bien que les enquêtes et de simples anecdotes aient servi à illustrer les avantages des services de garderie subventionnés par l'employeur, il existe très peu de rapports détaillés à ce sujet. Une étude expérimentale a permis de constater que les employés qui se prévalent du programme de garderie subventionné par l'employeur, s'absentent moins souvent et changent moins souvent de travail que les employés qui ont recours à un autre mode de garde d'enfants (Milkovich et Gomez, 1976).

A similar lack of formal program evaluation makes a definitive, objective assessment of the effects of employer-supported child care in Canada difficult. A recent study (Mayfield, 1984) of 21 employer-supported child care programs found that one program reported informal evaluation of some aspects of the program had been done, three reported evaluation in progress and one in the planning stage. In order to obtain some information on the effects on employers and employees, the directors of these programs and administrators of companies or organizations were asked for their perceptions of the positive and negative effects of employer-supported child care in their particular situation.

Trop peu d'évaluations ont été faites jusqu'à maintenant pour permettre une appréciation objective et concluante des effets des services de garderie subventionnés par l'employeur au Canada. Une étude de 21 programmes de garderie subventionnés par l'employeur menée récemment (Mayfield, 1984), révèle qu'une évaluation officieuse de certains aspects de programmes a été effectuée dans un cas, qu'une évaluation est en cours dans trois autres cas et que dans un quatrième organisme, l'évaluation en est à l'étape de la planification. Afin d'obtenir certaines données sur les effets des services de garderie subventionnés par l'employeur, à la fois pour les employeurs et les employés, on a demandé aux directeurs des programmes et aux administrateurs des compagnies ou des organismes de décrire les aspects positifs et négatifs de tels services comme ils les perçoivent dans leur milieu respectif.

The most frequently mentioned positive effects were:

- parents liked the service (5 respondents mentioned)
- management liked/supported the service (5)
- turnover of employees reduced (5)
- good for company/organization's image (5)
- productivity increased (4)
- recruitment helped (4)
- staff morale improved (3)
- management and labour brought together (3)
- absenteeism reduced (2)
- other employees liked the centre and the children (2)
- fewer internal family problems (1)
- father more interested in children (1)
- board pleased with the program (1)
- parents more active in the community (1)
- equal opportunity for women increased (1).

Voici les aspects positifs les plus fréquemment cités:

- les parents aiment le service (5 répondants)
- la direction aime ou appuie le service (5)
- le taux de roulement des employés a diminué (5)
- c'est bon pour l'image de la compagnie ou de l'organisme (5)
- la productivité a augmenté (4)
- le recrutement du personnel est facilité pour autant (4)
- le moral des employés s'est amélioré (3)
- la direction et les syndicats travaillent en plus étroite collaboration (3)
- le taux d'absentéisme a baissé (2)
- les employés qui ne sont pas les principaux intéressés aiment toutefois la garderie et les enfants (2)
- il y a moins de problèmes au sein de la famille (1)
- le père est plus intéressé à ses enfants (1)
- le conseil d'administration est satisfait des résultats du programme (1)
- les parents deviennent plus actifs au sein de la communauté (1)
- les femmes acquièrent une égalité d'accès aux emplois (1).

There were fewer responses as to the negative effects of these employer-supported child care programs:

- cost (4 respondents mentioned)
- no reduction of absenteeism (1)

On constate que les réponses défavorables aux programmes de garderie subventionnés par l'employeur sont très peu nombreuses:

- le coût est élevé (4 répondants)
- le taux d'absentéisme n'a pas diminué (1)

no help with recruitment (1)

no big change in parents (1)

difficulty in accommodating shift workers (1)

some management personnel thought the centre should show a profit (1)

may not be fair to all employees (1).

Although the majority of the respondents did not perceive any negative effects of their employer-supported child care program, the responses are too varied and too few to result in any definite conclusions.

Types of Employer-Supported Child Care

There are six basic types of employer-supported child care programs in Canada today:

1. On-Site Centres are located on the workplace premises (or in very close proximity) and supported, at least in part, by the employer; e.g., Health Sciences Centre Day Nursery, Winnipeg.

2. Off-Site Centres are located away from the worksite due to a lack of adequate space on-site, better location elsewhere, safety concerns, etc.; e.g., Ste. Anne Nackawic Preschool Centre (pulp mill), Nackawic, N.B.

3. Consortium Programs are two or more employers or groups working together to develop and support a centre or other child care programs which may be located at one worksite or may be off-site; however, the program is available to the employees of all the companies or organizations involved; e.g., Edmonton Hospital Workers' Child Care Centre, Edmonton.

4. Information and Referral Services provide information and help to match the employee's child care needs with the services already available in the community; e.g., Government of Ontario Day Care Counsellor Employee Advisory Service, Toronto.

5. Voucher Systems consist of the employer providing money for the employee's child care needs by means of a child care subsidy paid directly to the employee; e.g., CUPE Local No. 2189 at the YWCA, Toronto.

le recrutement n'est pas simplifié (1)

on n'a pas observé de changement important chez les parents (1)

ne répond pas adéquatement aux besoins des employés qui travaillent par poste (1)

certains membres de la direction estiment que la garderie devrait se suffir à elle-même davantage (1)

pourrait-être perçue comme inéquitable pour tous les employés (1).

La majorité des répondants n'avaient pas de commentaires négatifs à formuler face au programme de garderie subventionné par leur employeur; les réponses reçues ont été tellement variées et en si faible nombre qu'on n'a pu arriver à en dégager des conclusions définitives.

Genres de services de garderie subventionnés par l'employeur

Il existe six principaux genres de programmes de garderie subventionnés par l'employeur au Canada à l'heure actuelle:

1. Les garderies en milieu de travail (ou à proximité) et dont les frais engagés sont payés au moins en partie par l'employeur; par exemple, la garderie du Centre des sciences de la santé (Health Sciences Centre Day Nursery) à Winnipeg.

2. Les garderies à l'extérieur du milieu de travail, que l'on ne retrouve pas en milieu de travail, en raison du manque d'espace, ou parce qu'un autre emplacement s'avère plus propice pour des raisons de sécurité, notamment, la garderie de l'usine de pâte et papier de Sainte-Anne de Nackawic au Nouveau-Brunswick.

3. Les garderies communes, qui sont créées lorsque deux employeurs ou encore des groupes d'employeurs s'associent pour mettre sur pied et assumer les frais d'une garderie ou autres programmes de garde d'enfants. Les enfants seront normalement logés dans un des établissements intéressés ou bien encore à l'extérieur; le programme est toutefois mis à la disposition des employés des différentes compagnies ou des différents organismes en cause; par exemple, la garderie de l'Hôpital d'Edmonton.

4. Les services d'information et d'aiguillage, qui permettent de mieux répondre aux besoins des employés en matière de services de garderie en leur faisant part des services qui existent déjà dans leur communauté; par exemple, les Services de consultation sur les programmes de garderie pour les employés du gouvernement de l'Ontario, à Toronto.

5. Les systèmes de bons, où l'employeur assume les coûts des services de garderie en versant une subvention directement à l'employé; la section nº 2189 du Syndicat canadien de la fonction publique assure un service de ce genre au YWCA à Toronto.

6. Slot or Vendor Systems consist of the employer making arrangements (usually financial) with an already established centre to reserve a specific number of places for the children of employees, e.g., Hilda Roberts Day Care Centre and Manufacturers' Life Insurance Company, Toronto.

In 1982, the most frequent type of employer-supported child care in Canada was the on-site centre (Grant, Sai-Chew, and Natarelli, 1982). The second most frequent was the off-site centre; third the information and referral; and the least frequent were the voucher, slot, and consortium types.

The reasons for selecting one type of employer-supported child care program over the other vary with the needs of the employees and the resources available from the employer. Each type of program has advantages and disadvantages which must be considered carefully in selecting the most appropriate type of program. Table 1 is a comparative summary of the specific advantages and disadvantages of each of the six basic types defined above.

Additional ways in which employers can help with the child care needs of employees can include: flex-time, compressed time, job sharing, personal leave days for care of ill child, after-school and summer programs for school-aged children, and cafeteria benefit programs.

6. Le système de places, selon lequel l'employeur réserve un certain nombre de places pour les enfants de ses employés auprès d'une garderie déjà établie. Il doit évidemment avancer une somme d'argent. La Compagnie d'assurance-vie Manufacturers a fait des démarches dans ce sens auprès de la garderie Hilda Roberts à Toronto.

En 1982, le service de garderie en milieu de travail était définitivement le service de garderie subventionné le plus en demande. (Grant, Sai-Chew et Natarelli, 1982), suivi de la garderie à l'extérieur du milieu de travail; les services d'information et d'aiguillage venaient en troisième lieu, tandis que le système des bons, celui des places et la garderie commune étaient les genres de service les moins populaires.

Les raisons qui poussent l'employeur à offrir un service de garderie subventionné plutôt qu'un autre varient selon ses besoins et les ressources qu'il a à sa disposition. Chacun des programmes offre des avantages et des inconvénients dont il faut tenir compte au moment de faire un choix. Le Tableau 1 résume les avantages et les inconvénients de chacun des six principaux genres de service définis précédemment.

Les employeurs disposent aussi d'autres moyens pour répondre aux besoins des employés en ce qui a trait à la garde des enfants, notamment l'horaire variable, la semaine comprimée, le partage du travail et les congés spéciaux pour permettre aux employés de prendre soin des enfants malades; il existe aussi des programmes parascolaires, des programmes d'été pour les enfants d'âge préscolaire et des programmes de repas subventionnés.

TABLE 1

Advantages and Disadvantages of Six Types of Employer-Supported Child Care

TYPES OF PROGRAMS	ON-SITE CENTRE	OFF-SITE CENTRE	CONSORTIUM	INFORMATION AND REFERRAL SERVICE	VOUCHER SYSTEM	SLOT OR VENDOR SYSTEM
Advantages	Centre's hours can match employees' hours; Parent available to child; May provide for high demand types of care e.g., infant care); Highly visible, good for corporate image; Possible tax deductions; Most popular type in Canada.	Off-site may be a safer, healthier location than on-site; Option if no on-site space is available; May provide for high demand types of care (e.g., infant care); Possible tax deductions; High visibility.	Costs shared among companies/ organizations; Increased resource based for developing program; Shared responsibility; Relatively high visibility; Possible tax deductions; Option for smaller companies/organizations to pool resources.	Possible to arrange care suited to a family's specific needs; Employee has more access to information about child care in community; Uses existing child care services in community; Low cost; Minimal commitment by company/ organization; Can also include parent education seminars.	Capital investment not required; Low starting costs; Parental choice of care arrangement; Good for small companies/organizations with few employees; Little on-going administration required; Useful if company/ organization spread over large area; Quickly implemented; Can use current staff.	Capital investment not required; Low start-up costs; Good for small companies/ organizations with few employees; Little on-going administration required; If community child care space limited, insures place for employees' children; Uses and helps existing child care facilities in community.
Disadvantages	Usually the most costly option; Capital expenses and start-up costs; Some parents prefer child care in home neighbourhood; Time spent commuting with young children; Requires administrative involvement; May require time to be self supporting; May be under-utilized at times if limited to employees only.	Additional transportation for parents; Location may not be as convenient as on-site; One of the more costly options; Capital expenses and start-up costs; Requires administrative involvement; May require time to be self-supporting; May be under-utilized at times if limited to employees only.	Requires on-going coordination of companies/ organizations involved; May be utilized more by one group of employees than another; Individual company has less control than if it owns centre; Location may not be convenient for all employees; Requires adminiatrative involvement of all companies/ organizations; May be under-utilized at times, if limited to employees only; May require time to be self-supporting.	Requires some start-up time for gathering and organizing information; Information must be continually up-dated; Less visible to other employees and community; Does not improve the supply, quality or cost of existing community care.	Fairness of providing cash subsidy to only some employees; Dependent on good child care being available in community; Less visible to other employees and community; Company/organization may actually be supporting poor quality programs if parents not knowledgeable about quality child care.	May have to pay for slots not being used; Less parental choice and input; Location may not be convenient for all employees; Less visible to other employees and community; Existing centres may not be useful for shift workers.

TABLEAU 1

Avantages et inconvénients des six genres de programmes de garderie subventionnés par l'employeur

GENRES DE PROGRAMMES	GARDERIE EN MILIEU DE TRAVAIL	GARDERIE À L'EXTÉRIEUR DU MILIEU DE TRAVAIL	GARDERIE COMMUNE	SERVICE D'INFORMATION ET D'AIGUILLAGE	SYSTÈME DE BONS	SYSTÈMES DE PLACES
Avantages	Les heures d'ouverture de la garderie peuvent correspondre aux heures de travail des employés; Le parent est accessible à l'enfant; La garderie pourra assurer les genres de garde à demande élevée (par exemple, la garde des bébés); Très visible, bon pour l'image de la compagnie; Possibilité de déductions d'impôt; Genre le plus populaire au Canada.	La garderie à l'extérieur du milieu du travail pourrait constituer un endroit plus sûr, plus sain que la garderie en milieu de travail; C'est une possibilité qui s'offre aux employés, là où il n'existe pas de garderie en milieu de travail; Pourra assurer les genres de garde à demande élevée (par exemple, la garde des bébés); Possibilité de déductions d'impôt; Grande visibilité.	Les frais sont répartis entre les compagnies ou les organismes intéressés; Ressources accrues qui permettent le perfectionnement du programme; Responsabilité partagée; Visibilité relativement grande; Possibilité de déductions d'impôt; Formule qui permet aux compagnies ou aux organismes moins importants d'unir leurs ressources dans un effort commun.	Permet d'adapter le service de garderie aux besoins particuliers de la famille; L'employé a davantage accès aux renseignements sur les services de garderie qui existent dans la communauté; Recours aux services de garderie qui existent dans la communauté; Frais peu élevés; Engagement minimal de la part de la compagnie ou de l'organisme.	L'employeur n'a pas besoin d'investir de capital; Frais de mise en place peu élevés; Les parents ont le choix du service de garderie; Bon pour les petites compagnies ou les petits organismes qui comptent peu d'employés; Comporte peu de tâches administratives; Utile si les opérations de la compagnie ou de l'organisme sont dispersées; Peut inclure des séances d'information à l'intention des parents.	L'employeur n'a pas besoin d'investir de capital; Frais de mise en place peu élevés; Bon pour les petites compagnies ou les petits organismes qui comptent peu d'employés; Comporte peu de tâches administratives; Garantit une place aux enfants des employés si l'espace dans les garderies de la communauté est limité; Fait appel aux garderies qui existent au sein de la communauté et les aide; Peut-être mis en place rapidement; Peut utiliser le personnel déjà en place.
Inconvénients	D'ordinaire la formule la plus coûteuse; Dépenses de mise en place et frais courants; Certains parents préfèrent la garderie située près de la maison; L'enfant doit faire le trajet jusqu'au lieu de travail de ses parents; Exige que les parents participent à l'administration de la garderie; Il faudra du temps avant que la garderie soit en mesure de recouvrir les frais; Pourrait être sous-utilisée à certains moments si elle n'accueille que les enfants des employés.	Ce genre de garderie occasionne du transport supplémentaire aux parents; L'endroit désigné pourrait ne pas être aussi commode que la garderie en milieu de travail; Une des formules les plus coûteuses; Dépenses encourues dans la mise sur pied du service; Exige que les parents participent à l'administration de la garderie; Il faudra du temps avant que la garderie soit en mesure de recouvrir les frais; Pourrait être sous-utilisée à certains moments si elle n'accueille que les enfants des employés.	Exige une collaboration constante entre les compagnies et les organismes; Pourrait être plus utilisée par un certain groupe d'employés que par un autre; La compagnie ne jouit pas du même degré d'autonomie que si elle était propriétaire de la garderie; L'endroit pourrait ne pas convenir à tous les employés; Les compagnies et les organismes intéressés doivent s'acquitter des tâches administratives; Pourrait être sous-utilisée à certains moments si elle n'accueille que les enfants des employés; Il faudra du temps avant que la garderie ne soit en mesure de recouvrir les frais.	Temps pour rassembler et organiser des renseignements; On doit sans cesse assurer la mise à jour des renseignements; Est moins connue des autres employés et de la communauté; N'améliore pas le nombre, la qualité ou le coût des services de garderie qui existent déjà dans la communauté.	Pourrait-être perçue comme injuste puisqu'elle assure des subventions monétaires à quelques employés seulement; S'appuie sur les bons services de garderie qui existent déjà au sein de la communauté; Est moins connue des autres employés et de la communauté; L'organisme ou la compagnie risque d'appuyer des programmes de mauvaise qualité si les parents ne savent pas faire un choix judicieux.	L'employeur risque de payer des places non utilisées; Les parents ont moins de flexibilité et leur participation est minime; L'endroit pourrait ne pas convenir à tous les employés; Est moins connue des autres employés de la communauté; Les garderies déjà existantes pourraient ne pas être en mesure de répondre aux besoins des parents qui travaillent par poste.

Types of Employers and Reasons for Establishing or Supporting Child Care Programs

In Canada, the majority of employer-supported child care programs have been established by health care organizations (Grant, Sai-Chew and Natarelli, 1982; Mayfield, 1984). For the past 20 years, health care organizations have been the leading group in the establishment of these programs, especially the on-site type. In addition to health care organizations, other types of companies and organizations are involved in employer-supported child care: heavy industry (e.g., pulp mills, mining and petroleum companies), business (e.g., banking and insurance companies), government agencies (e.g., federal, provincial and municipal levels), voluntary/service organizations (e.g., YWCA and unions), and others (e.g., race track).

Directors and administrators of 21 Canadian companies and organizations were asked why their employer-supported child care program was established (Mayfield, 1984). Their responses were:

altruism/social conscience (7 respondents mentioned)

recruitment (5)

community need (4)

financial (3)

union agreement (2)

workers wanted (2)

retention/turnover (2)

equal opportunity concern (2)

children's safety and well-being (1)

acquisition of a building permit (1)

improvement of the group's image (1).

The most frequently given reason was an altruistic or social conscience reason (i.e., the organization felt it had a social mandate, the International Year of the Child provided some impetus, or the owner of the company believed families to be a high priority). Altruistic reasons have not been stated as reasons for the establishment of employer-supported child care programs in the literature about these programs in the United States. It may be that Canadian companies and organizations who are still pioneering in this relatively new area do so because of well-developed social consciences and are able to afford to express this in the establishment of child care programs. The second most frequently given reason for the establishment of employer-supported child care programs was for recruitment, a reason reported frequently in other studies.

Genres d'employeurs et raisons pour établir ou subventionner des programmes de garderie

Au Canada, ce sont les organismes dont le mandat est directement lié à la santé qui ont mis sur pied la majorité des programmes de garderie subventionnés par l'employeur (Grant, Sai-Chew et Natarelli, 1982; Mayfield, 1984). Au cours des vingt dernières années, ces organismes ont été les premiers à créer les programmes de garderie en milieu de travail. D'autres compagnies et organismes ont aussi mis sur pied des services de garderie subventionnés, notamment l'industrie lourde (usines de pâte et papier, compagnies minières et compagnies pétrolières), l'entreprise (banques et compagnies d'assurances), les organismes de l'État (aux niveaux fédéral, provincial et municipal), les organismes bénévoles et les organismes de services (YWCA et syndicats), et autres (une piste de course a mis sur pied une garderie pour ses employés).

On a demandé aux directeurs et aux administrateurs de 21 compagnies et organismes canadiens pourquoi ils ont mis sur pied un programme de garderie (Mayfield, 1984). Voici ce qu'ils nous ont répondu:

altruisme ou conscience sociale (7 répondants)

facilité d'embauche du personnel (5)

besoins du milieu (4)

facteur d'ordre financier (3)

entente avec le syndicat (2)

désirs des travailleurs (2)

maintien et roulement du personnel (2)

souci d'assurer l'égalité d'accès (2)

sécurité et bien-être des enfants (1)

acquisition d'un permis pour l'immeuble (1)

amélioration de l'image de l'organisme (1).

On se rend compte que l'altruisme et la conscience sociale constituent les raisons les plus fréquemment données: l'organisme juge avoir une obligation sociale, l'Année internationale de l'enfant ayant créé un certain impact, ou le propriétaire de la compagnie croit que la famille est la priorité. Les rapports de recherche publiés aux États-Unis ne citent pas l'altruisme comme un facteur ayant contribué à la mise sur pied des programmes de garderie subventionnés par l'employeur dans ce pays. Il se peut que les compagnies et les organismes canadiens qui font encore oeuvre de pionniers dans ce domaine soient motivés par une conscience sociale plus vive et qu'ils l'expriment via ces programmes. Le recrutement du personnel, devenu plus facile en raison de l'existence de garderies subventionnées, occupe la deuxième place dans la liste des raisons que citent les employeurs à cet effet.

Users of Employer-Supported Child Care Programs

The majority of employer-supported child care programs are available to both employees and the community with priority usually given to employees. The reasons for including the community in the program may be financial (e.g., to compensate for under-utilization of the program by employees) or philosophical. Of 18 Canadian centre-based programs studied (information-referral, voucher and slot programs were excluded), 15 were used by both employees and the community (Mayfield, 1984). Of the three centres used by employees only, one centre would have included community children but could not because of its location in a security area; and the other two centres were fully enrolled with employees' children. In centres which enrolled both employee and community children, the percentage of employees' children ranged from 10% to 80%. Some centres began with the intention of enrolling a certain percentage of community children; others later included community children to increase the enrollment. Two thirds of the programs had the same fees for employees and community, although some had different fees based on the age of the child. The fees ranged widely from $75/year in a heavily employer-subsidized half-day program to $380/month in a partially subsidized centre in a metropolitan area. The fee schedules were generally similar to the cost of child care in the local community. Variation in fees was due primarily to geographic location (e.g., centres in large metropolitan areas had higher fees than those in smaller communities).

The number of children in the centres in this study ranged from 12 to 85 and the ages of the children ranged from three months to six years. Although directors reported that the greatest need was for infant care, only 39% of the centres enrolled children under 18 months because of the higher cost of infant care.

The hours of operation of these centres ranged from 5 to 17 1/2 hours per day. Several centres considered or tried 24-hour operations but found that there was little or no need for child care between 11:00 p.m. and 6:00 a.m. One group developed a family day-care network to meet the needs of those employees who worked rotating shifts or needed child care at night or on weekends and holidays. Nearly all centres were open Monday through Friday only, although half of the centres were sponsored by companies or organizations that were in operation 24 hours a day, seven days a week.

Usagers des programmes de garderie subventionnés par l'employeur

De façon générale, les programmes de garderie subventionnés par l'employeur sont mis à la disposition des employés et de la communauté, la priorité étant accordée aux employés. On acceptera les enfants de la municipalité pour des raisons d'ordre financier (là ou les employés sous-utilisent le programme): on les accueillera aussi pour des raisons de principes. Des 18 programmes canadiens de services de garderie étudiés (les services d'information et d'aiguillage, les systèmes de bons et les systèmes de places ayant été exclus), 15 ont été mis à la disposition des employés et des résidents de la communauté (Mayfield 1984). Des trois garderies utilisées par les employés seulement, l'une accueillerait volontiers les enfants de la communauté mais ne le peut pas parce qu'elle est située dans une zone gouvernée par un règlement de sécurité; les deux autres sont occupées à pleine capacité par les enfants des employés. Dans les garderies qui acceptent à la fois les enfants des employés et ceux de la communauté, le pourcentage d'enfants d'employés varie entre 10 et 80%. Certaines garderies acceptent au départ un certain pourcentage d'enfants de la communauté; d'autres les accueillent plus tard afin d'augmenter le nombre d'inscriptions. Dans le cas des deux tiers des programmes, les mêmes frais sont imposés pour la garde des enfants des employés que pour la garde des enfants de la communauté. Cependant, certaines garderies exigent des frais différents en fonction de l'âge de l'enfant. Ces frais varient énormément et vont de 75 $ par année pour un programme d'une demi-journée dans une garderie fortement subventionnée par l'employeur, à 380 $ par mois dans le cas d'une garderie partiellement subventionnée située dans une grande ville. Les barèmes sont généralement analogues à ceux des services de garderie qui existent dans la communauté. Les variations sont dues principalement à l'emplacement géographique (par exemple, les garderies dans les grandes villes imposent des frais plus élevés que celles qui sont situées dans les petites municipalités).

Le nombre d'enfants inscrits dans les garderies en question va de 12 à 85, et leur âge varie entre trois mois et six ans. Même si les directeurs avouent que c'est bien la garde des bébés qui constitue le plus grand besoin, 39% seulement des garderies acceptent des enfants de moins de 18 mois en raison du coût plus élevé qu'occasionne le soin des bébés.

Certaines garderies sont ouvertes pendant cinq heures, tandis que d'autres offrent des services allant jusqu'à dix-sept heures et demi par jour. Dans plusieurs cas, les responsables ont essayé de laisser la garderie ouverte jour et nuit mais ils ont constaté que le service n'était pas nécessaire entre 23 heures et 6 heures. Un groupe a créé un réseau de garderies familiales pour répondre aux besoins des employés qui travaillent par poste rotatif ou qui ont besoin de faire garder leurs enfants le soir ou les fins de semaine et les jours de congé. Presque toutes les garderies sont ouvertes du lundi au vendredi seulement, même si la moitié d'entre elles sont parrainées par des compagnies ou des organismes qui fonctionnent jour et nuit, sur semaine et en fin de semaine.

Obstacles to Establishing Employer-Supported Child Care Programs

Some possible obstacles to successfully implementing employer-supported child care programs include costs (start-up and on-going), insufficient initial planning, and changing economic conditions. Other factors such as size of the company and number of female employees do not seem to be crucial factors (Mayfield, 1984).

The most obvious and frequently mentioned obstacle is cost. The costs of establishing an employer-supported child care program can vary greatly depending on the amount of building or renovation required, the amount and type of equipment and materials required, the size of the proposed program, the number of staff required, etc. Of the nine Canadian centres for which information on initial costs was available, the start-up costs ranged from $28 000 to $400 000 (Mayfield, 1984).

In terms of on-going costs, the employer contributions to the programs' operating budgets ranged from 0% to 85% with several companies or organizations providing free space, maintenance, supplies, accounting, consultants, utilities, food or miscellaneous materials. In two cases, the sponsoring company or organization covered the yearly operating deficit of the program as part of their contribution (Mayfield, 1984). The length of time required for a program to reach continuous full enrollment (usually 12-24 months) has important cost implications and needs to be considered in estimating the total cost of an employer-supported child care program.

Because of the time and financial commitment required for establishing an employer-supported child care program, it is important that an assessment of employees' child care needs be done. Of 21 Canadian programs surveyed, 11 had done some type of needs assessment before beginning their program (Mayfield, 1984). One organization reported doing several needs assessments over a period of time, one small organization did an informal interview survey and another held a group meeting. The information gathered from a needs assessment will help determine if a child care program is needed and for which age of children.

The economic climate can affect a company's or organization's interest and its ability to establish employer-supported child care programs. Employment rates seem to be related to the establishment of employer-supported child care programs for the recruitment of skilled employees. Among Canadian

Obstacles qui entravent la mise sur pied de programmes de garderie subventionnés par l'employeur

Parmi les obstacles qui peuvent nuire au succès des programmes de garderie subventionnés par l'employeur, notons les coûts (frais de mise sur pied et dépenses courantes), une planification insatisfaisante et un changement dans la situation économique. D'autres facteurs tels que la taille de la compagnie ou le nombre d'employées ne semblent pas avoir une importance capitale (Mayfield, 1984).

Le coût réprésente le plus grand obstacle et celui qui est le plus fréquemment cité. Les frais à engager pour la mise sur pied d'un programme de garderie subventionné par l'employeur peuvent varier énormément, selon les travaux de construction ou de rénovation qui s'imposent, la quantité et le genre d'équipement et de matériaux nécessaires, l'importance du programme proposé, le nombre de personnes qui devront y travailler, et autres facteurs du genre. Neuf garderies canadiennes ont fourni des chiffres, relativement aux frais de mise sur pied de leurs services; les dépenses initiales engagées par celles-ci varient entre 28 000 et 400 000 $ (Mayfield, 1984).

Pour ce qui est des dépenses courantes, la contribution de l'employeur au budget de fonctionnement du programme varie entre 0 et 85%, et plusieurs compagnies ou organismes assurent gratuitement l'espace, l'entretien, les fournitures et le service de comptabilité en plus de fournir les services d'experts-conseils, les services publics, les repas et le matériel divers. Deux des compagnies étudiées ont tenu compte du déficit d'exploitation annuel du programme lorsqu'elles ont fait état de leur contribution (Mayfield, 1984). Le laps de temps nécessaire pour que toutes les places soient occupées dans le cas d'un programme (d'ordinaire entre 12 et 24 mois) a des répercussions importantes sur les dépenses engagées et doit être pris en considération au moment d'évaluer le coût total d'un programme de garderie subventionné par l'employeur.

En raison du temps et des argents requis pour assurer la mise sur pied d'un programme de garderie subventionné par l'employeur, il est important de déterminer si un programme de ce genre chez les employés s'impose. Des 21 programmes canadiens étudiés, onze d'entre eux avaient fait l'objet d'une étude de besoins avant d'être mis sur pied (Mayfield, 1984). Un organisme avoue qu'il a procédé à différentes évaluations des besoins au cours d'un laps de temps donné, tandis qu'un autre petit organisme affirme avoir fait une enquête officieuse au moyen d'entrevues. Une troisième compagnie a tenu une réunion avec ses employés pour traiter de ce sujet. Les renseignements obtenus à la suite d'une évaluation des besoins permettront de déterminer si un programme de garderie s'impose et quel groupe d'âge d'enfants on vise.

Le climat économique est un facteur important dont tient compte un organisme ou une compagnie au moment ou il/elle envisage de mettre sur pied un programme de garderie subventionné; en fait, celui-ci peut décider de sa capacité ou non de le faire. La facilité de recruter des employés semble être directement liée à l'établissement

programs, many were begun as recruitment incentives during periods of economic growth and low unemployment rates which made the recruitment of certain skilled personnel difficult (Mayfield, 1984).

A factor typically associated with companies or organizations interested in employer-supported child care is a high percentage of female employees (Friedman, 1983). This is not necessarily true of Canadian companies and organizations. In a recent study of Canadian employer-supported child care programs (Mayfield, 1984), 24% were in companies or organizations with more than 80% female employees (most typically, health care organizations) while 14% had fewer than 10% female employees. Therefore, although there may be a tendency for an organization or company with a large female labour force to be more aware of their employees' need for child care, a majority of female employees is not necessarily a precondition for the establishment of employer-supported child care. One of the well-established Canadian programs is in an organization with approximately 80% female employees; yet, it is used almost equally by male and female employees.

Another factor that is not necessarily a precondition for the establishment of an employer-supported child care program is the number of employees in a company or organization. In the companies and organizations included in the study cited above, the number of employees ranged from 21 to over 6000. The size of the company/organization did not seem to affect the type of employer-supported child care selected, with the possible exception of the voucher and slot systems which are particularly appropriate for the smaller company or organization that may have few employees needing child care.

Summary

There is an increasing interest in employer-supported child care in Canada judging by the increasing number of articles in the popular press, inquiries from a wide variety of companies and organizations, and media interviews. At this time, Canada seems to be in the early stages in the development of employer-supported child care.

With more than 60 employer-supported child care programs currently in existence, it appears that this type of child care is definitely feasible and an option that is appropriate for some Canadian companies and organizations. However, it is important to realize that employer-supported child care is only one option for providing child care. It should not be considered the only option nor a major solution to the increasing need for child care. Employer-supported child care is a

de programmes de garderie subventionnés par l'employeur, surtout dans le cas du recrutement d'employés spécialisés. Plusieurs des programmes canadiens qui ont été mis sur pied avaient pour but de faciliter le recrutement, là où la période de croissance économique était constante et où de faibles taux de chômage rendaient le recrutement de certains employés spécialisés plus difficile (Mayfield, 1984).

Les compagnies et les organismes qui comptent un pourcentage élevé de femmes parmi leurs employés semblent plus désireux de subventionner un programme de garderie (Friedman, 1983). Toutefois, une étude récente des programmes canadiens de garderie subventionnés par l'employeur (Mayfield, 1984) révèle que 24% de ces programmes sont mis sur pied par des compagnies ou des organismes qui comptent plus de 80% de femmes parmi leurs employés (plus généralement dans les organismes dont le mandat est lié à la santé); toutefois, 14% de ce genre de garderies sont mises sur pied dans des organismes où la participation féminine ne dépasse pas le 10%. Même s'il existe une tendance chez les organismes ayant un important effectif féminin à être plus conscients du besoin d'un service de garderie pour leurs employés, le fait qu'il y ait une majorité de femmes chez eux n'est pas nécessairement un préalable à l'établissement d'un programme de garderie subventionné par l'employeur. Parmi les programmes canadiens bien établis, on en trouve un dans un organisme qui compte à peu près 80% de femmes parmi les employés mais auquel font appel en proportion quasi égale les employés des deux sexes.

Le nombre d'employés que l'on trouve dans une compagnie ou un organisme ne constitue pas un facteur déterminant dans la mise sur pied d'un programme de garderie subventionné par l'employeur. En effet, le nombre d'employés dans les compagnies et organismes qui ont fait l'objet de l'étude pouvaient varier, allant de 21 employés dans certains cas jusqu'à plus de 6000 dans d'autres cas. C'est donc dire que la taille de la compagnie ou de l'organisme ne semble pas influer sur le genre de service de garderie mis à la disposition des employés, à l'exception peut-être du système de bons et du système de places qui conviennent particulièrement à la petite compagnie ou au petit organisme.

Résumé

Il importe de noter le nombre croissant d'articles publiés dans la presse populaire à ce sujet, de même que les enquêtes que sont à effectuer de nombreuses compagnies et organismes en cette matière: les médias accordent de plus en plus d'importance au phénomène des garderies subventionnées. À ce moment-ci, le Canada en est encore à ses premiers ébats en matière de programmes de garderie subventionnés par l'employeur.

Quand on sait qu'il existe à l'heure actuelle au-delà de 60 programmes de garderie subventionnés par l'employeur, on se rend compte que ce genre de programmes est faisable et qu'il constitue une formule appropriée pour de nombreuses compagnies et de multiples organismes canadiens. Il importe toutefois de noter que le service de garderie subventionné par l'employeur ne constitue qu'un des moyens d'assurer la garde des enfants. Il ne devrait pas être perçu comme étant la seule option,

specific option for very specific situations. It is not appropriate, feasible, or desirable for all companies or organizations. It is essential for any company or organization considering employer-supported child care to examine carefully the different types of programs, in order to select the one that best meets the needs of employers, employees, and children. For some companies and organizations, employer-supported child care can be appropriate, feasible and worthwhile.

pas plus qu'il ne devrait être considéré comme "la solution" aux besoins croissants de services de garderie. Le programme de garderie subventionné par l'employeur est une formule spéciale qui se prête à des situations très particulières. Il n'est pas approprié, pas plus qu'il n'est faisable ni souhaitable pour toutes les compagnies ou tous les organismes. Il est essentiel que les compagnies ou les organismes qui envisagent de subventionner un service de garderie examinent avec soin les différents genres de programmes afin de choisir celui qui répond le mieux à leurs besoins en tant qu'employeur, aux besoins de leur employés et aux besoins des enfants. Pour certaines compagnies et certains organismes, il peut être indiqué, réalisable et valable de subventionner un programme de garderie.

REFERENCES

Brown, R.L. (1982). Projections of day care supply and demand in Canada 1981-2001. Canadian Journal of Early Childhood Education, 2(2), 53-60.

Burud, S.L.; Aschbacher, P.R. and McCroskey, J. (1984). Employer-supported child care: Investing in human resources. Boston: Auburn House Publishing Company.

Friedman, D.E. (1983). Encouraging employer support to working parents: Community strategies for change. New York: Center for Public Advocacy Research.

Grant, L.; Sai-Chew, P. and Natarelli, F. (1982). Children at work: An inventory of work-related daycare in Canada. Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

Mayfield, M.I. (1984, June). Employer-supported child care in Canada: A descriptive analysis. Paper presented at the Annual Conference of the Canadian Society for the Study of Education, Guelph, Ontario.

Milkovich, G.T. and Gomez, L.R. (1976). Day care and selected employee work behaviors. Academy of Management Journal, 19(1), 111-115.

National Day Care Information Centre. (1980). Status of day care in Canada: 1980. Ottawa: Health and Welfare Canada.

U.S. Department of Labor, Women's Bureau. (1982). Employers and child care: Establishing services through the workplace. Washington, DC: U.S. Department of Labor.

OUVRAGES DE RÉFÉRENCE

Brown, R.L. (1982). Projections of day care supply and demand in Canada 1981-2001. Canadian Journal of Early Childhood Education, 2(2), 53-60.

Burud, S.L.; Aschbacher, P.R. et McCroskey, J. (1984). Employer-supported child care: Investing in human resources. Boston: Auburn House Publishing Company.

Friedman, D.E. (1983). Encouraging employer support to working parents: Community strategies for change. New York: Center for Public Advocacy Research.

Grant, L.; Sai-Chew, P. et Natarelli, F. (1982). Children at work: An inventory of work-related daycare in Canada. Toronto: Conseil de planification sociale du Grand Toronto.

Mayfield, M.I. (juin 1984). Employer-supported child care in Canada: A descriptive analysis. Rapport présenté à la conférence annuelle de la Société canadienne pour l'étude de l'éducation, Guelph (Ontario).

Milkovich, G.T. et Gomez, L.R. (1976). Day care and selected employee work behaviors. Academy of Management Journal, 19(1), 111-115.

Centre national d'information sur la garde de jour. (1980). Situation de la garde de jour au Canada: 1980. Ottawa: Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

Département du travail des États-Unis, Bureau d'emploi des femmes. (1982). Employers and child care: Establishing services through the workplace, Washington, DC: U.S. Department of Labor.

Brief Annotated Bibliography

In addition to the above references, the following may provide useful information for companies or organizations considering employer-supported child care.

Adolf, B and Rose, R. (1982). Child care and the working parent: First steps toward employer involvement in child care. New York: Children at Work. Describes how and why companies are involved and the process of determining needs and options. Available from: Children at Work, Inc., 569 Lexington Avenue, New York, NY 10022.

Baden, C and Friedman, D.E. (Eds.) (1981). New management initiatives for working parents. Boston: Wheelock College. Comprehensive report on background, types of programs, strategies and example programs. Available from: Office of Continuing Education, Wheelock College, 200 The Riverway, Boston, MA 02215.

Brooks, N. (1983). Tax consequences of work-related daycare arrangements. Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto. Tax information and implications for Canadian companies and organizations. Available from: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 185 Bloor Street East, 3rd Floor, Toronto, ON M4W 3J3.

Empire State Day Care Services Inc. (1980). On-site day care: The state of the art and models development. Albany, NY: Empire State Day Care Services, Inc. Brief well-organized review of the different types of on-site employer programs in the United States. Available from: Empire State Day Care Services, Inc., Empire State Plaza, Agency Bldg. No. 2, 12th Floor, Albany, NY 12223.

Friendly, M and Johnson, L.C. (1981). Perspectives on work-related day care. Toronto: Centre for Urban and Community Studies/Child in the City, University of Toronto. Brief background to employer-supported child care including history, need, benefits, types, unions, and key issues. Available from: Child in the City Programme, University of Toronto, 150 St. George St., Toronto, ON M5A 1A1.

Haddad, C. (1979). Local union guide for establishing child care centers. East Lansing, MI: School of Labor and Industrial Relations, Michigan State University. Child care from the union perspective. Available from: Labor Program Service, School of Labor and Industrial Relations, Michigan State University, East Lansing, MI 48824.

Bibliographie annotée

Les notes suivantes pourront fournir des renseignements utiles aux compagnies ou aux organismes qui songent à subventionner un programme de garderie.

Adolf, B. et Rose, R. (1982). Child care and the working parent: First steps toward employer involvement in child care. New York: Children at Work. Décrit comment et pourquoi les compagnies s'intéressent au programme de garde subventionné et le processus qu'ils ont choisi pour déterminer les besoins de même que les différentes formules qu'ils ont retenues. Écrire à: Children at Work, Inc., 569 Lexington Avenue, New York, NY 10022 (États-Unis).

Baden, C et Friedman, D.E. (rév.) (1981). New management initiatives for working parents. Boston: Wheelock College. Rapport complet sur l'historique, les genres de programmes, les stratégies et les programmes types. Écrire à: Office of Continuing Education, Wheelock College, 200 The Riverway, Boston, MA 02215 (États-Unis).

Brooks, N. (1983). Tax consequences of work-related daycare arrangements. Toronto: Conseil de planification sociale du Grand Toronto. Renseignements sur l'impôt et répercussions pour les compagnies et organismes canadiens. Écrire à: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 185 Bloor Street East, 3rd Floor, Toronto, (Ontario) M4W 3J3.

Empire State Day Care Services Inc. (1980). On-site day care: The state of the art and models development. Albany, (New York): Empire State Day Care Services, Inc. Bref examen bien structuré des différents genres de programmes de garderie de l'employeur mis en place aux États-Unis. Écrire à: Empire State Day Care Services, Inc., Empire State Plaza, Agency Bldg. No. 2, 12th Floor, Albany, NY 12223 (États-Unis).

Friendly, M et Johnson, L.C. (1981). Perspectives on work-related day care. Toronto: Centre des études urbaines et communautaires (programme sur l'enfant dans la ville), Université de Toronto. Bref historique des programmes de garderie subventionnés par l'employeur, notamment antécédents, besoins, prestations, genres, syndicats et principales questions. Écrire à: Child in the City Programme, University of Toronto, 150 St. George Street, Toronto (Ontario) M5A 1A1.

Haddad, C. (1979). Local union guide for establishing child care centers. East Lansing (Michigan): École des relations de travail et des relations industrielles, Université du Michigan. Rapport sur les services de garderie du point de vue des syndicats. Écrire à: Labor Program Service, School of Labor and Industrial Relations, Michigan State University, East Lansing, MI 48824 (États-Unis).

Perry, K.S. (1982). Employers and child care: Establishing services through the workplace. Washington, DC: Women's Bureau, U.S. Department of Labor. Overview of types of employer-supported child care, planning, costs, funding, tax issues and program components. Available from Women's Bureau, Office of the Secretary, U.S. Department of Labor, Washington, DC 20210.

Social Planning Council of Metropolitan Toronto (1982). Report of the Social Planning Council Task Force on Work-Related Day Care. Report on issues involved in employer-supported child care including policy recommendations. Available from: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, address given above.

Perry, K.S. (1982). Employers and child care: Establishing services through the workplace. Washington, (DC): Bureau d'emploi des femmes, Ministère du travail des États-Unis. Aperçu des genres de programmes de garderie subventionnés par l'employeur, mise sur pied, coût, financement, questions d'ordre fiscal et composantes des programmes. Écrire à: Women's Bureau, Office of the Secretary, U.S. Department of Labor, Washington, DC 20210 (États-Unis).

Conseil de planification sociale du Grand Toronto (1982). Report of the Social Planning Council Task Force on Work-Related Day Care. Rapport sur les questions ayant trait aux services de garderie subventionnés par l'employeur, notamment les recommandations. Écrire à: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, à l'adresse donnée précédemment.